GEMEENTE Drimmelen

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Drimmelen.

Nr. 128528

28 december 2015

Het Sociaal Statuut Gemeente Drimmelen 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Drimmelen

gelet op:
de Organisatieverordening gemeente Drimmelen;
de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met name artikel 25:
de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en Uitwerkingsovereenkomst (UWO) gemeente Drimmelen, met name de hoofdstukken 2, 8, 10d, en 12;

gezien de bereikte overeenstemming met de organisaties van overheidspersoneel van 24 november 2015;

BESLUIT:

Het Sociaal Statuut Gemeente Drimmelen 2015

als volgt vast te stellen:

Hoofdstuk 1. Algemene Bepalingen

Artikel 1:1 Definities

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

ambtenaar:
de werknemer in de zin van de CAR/UWO, alsmede de werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft afgesloten;

werkgever
de gemeente Drimmelen;

organisatiewijziging
een door het college in gang gezet dan wel hem opgelegd veranderingsproces van niet tijdelijke aard, dat op enigerlei wijze de gemeentelijke organisatie beïnvloedt en personele gevolgen heeft. Organisatiewijziging kan onder meer het gevolg zijn van: verbeteringen van de organisatie, integratie van taken en/of werkeenheden, bezuinigingstaakstelling, privatisering, afstoting van werkzaamheden en verzelfstandiging.

privatisering
organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandiging van een deel van de organisatie tot een nieuwe (privaatrechtelijke) rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde (privaatrechtelijke) partij;

publiekrechtelijke taakoverheveling
organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrechtelijk orgaan;

personele gevolgen
gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrokken ambtenaren;

salaris
maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

salarisperspectief
de opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal van de ambtenaar en eventueel schriftelijk vastgelegde extra individuele salarisafspraken;

salaristoelagen
daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage,

de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelagefunctie het geheel van werkzaamheden dat de ambtenaar volgens zijn functiebeschrijving verricht;

ongewijzigde functie
een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde;

passende functie
een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maximaal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;

geschikte functie
een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar bereid is te vervullen;

boventalligheid
de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;

CAR/UWO
Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en Uitwerkingsovereenkomst (UWO) gemeente Drimmelen;

hoorbepaling
de wijze waarop het overleg met de organisaties van overheidspersoneel zoals bedoeld in hoofdstuk 12 van de CAR plaatsvindt;

ondernemingsraad
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet Op de Ondernemingsraden;

sociaal plan
nadere afspraken, rechten en plichten, gebaseerd op en aanvullend op dit sociaal statuut, met betrekking tot de personele gevolgen van een organisatiewijziging.

Artikel 1:2 Werkingssfeer
Dit sociaal statuut is van toepassing op organisatiewijzigingen in de gemeentelijke organisatie, niet zijnde een organisatiewijziging als gevolg van een gemeentelijke herindeling. In individuele gevallen of bij kleine reorganisaties behoeft het sociaal statuut niet integraal gevolgd te worden. Als dan zijn de hoofdstukken 3, 4, 5 en 6 van toepassing. De organisaties van overheidspersoneel worden hierover vooraf geïnformeerd. Rapportage vindt achteraf plaats.

Artikel 1:3 Bevoegdheid tot het nemen van het besluit tot organisatiewijziging
Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over de wijziging van de ambtelijke organisatie.

Artikel 1:4 Bevoegdheid tot het nemen van besluiten betreffende individuele ambtenaren
Het college van burgemeester en wethouders is bevoegd tot het nemen van besluiten over wijziging van inpassing en ontslag van ambtenaren, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 Procedurebepalingen

Artikel 2:1 Onderzoek naar een organisatiewijziging
1. Als de werkgever voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zoveel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en de organisaties van overheidspersoneel

Artikel 2:2 Extra advies
Indien de werkgever voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formuleren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2:3 Overleg over de personele gevolgen/ sociaal plan
1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging, wordt door middel van de zogenaamde hoorbepaling overleg gevoerd met de organisaties van overheidspersoneel over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen.
2. Als het overleg met de organisaties van overheidspersoneel tot resultaat heeft dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Over dit sociaal plan moet met de organisaties van overheidspersoneel overeenstemming worden bereikt.
3. De organisaties van overheidspersoneel kunnen tussentijds voor een zogenaamd ‘technisch beraad’ worden uitgenodigd wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 2:4 Advies ondernemingsraad over een organisatiewijziging
1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.
3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 2:5 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en organisaties vanoverheidspersoneel
Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en de organisaties van overheidspersoneel geldt het algemene uitgangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld. De vaststelling of wijziging van een sociaal statuut en daaruit voortvloeiende maatregelen over de personele gevolgen en een eventueel sociaal plan vindt plaats in overleg met de organisaties van overheidspersoneel.

Artikel 2:6 Kennisgeving en uitvoering besluit
1. Als er een definitief besluit is genomen tot een wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan de organisaties van overheidspersoneel, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in het besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot een organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten voor sociaal beleid bij interne organisatiewijziging

Artikel 3:1 Werkingssfeer hoofdstuk
Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op interne organisatiewijzigingen, niet zijnde privatiseringen en publiekrechtelijke taakoverhevelingen.

Artikel 3:2 Werkgelegenheid bij interne organisatiewijziging
1. Voor de bij een organisatiewijziging betrokken ambtenaren hanteert de werkgever als uitgangspunt het begeleiden van werk naar werk zodat gedwongen werkeloosheid wordt voorkomen, waar tegenover de ambtenaar zich verplicht ook een passende functie te aanvaarden dan wel bereid is een geschikte functie te vervullen.
2. Als de medewerker door reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie is er sprake van boventalligheid. In die situatie is hoofdstuk 10d, paragraaf 5 van de CAR/UWO Gemeente Drimmelen van toepassing.
3. Op het gestelde onder lid 1 is de herplaatsingsprocedure ingevolge hoofdstuk 4 is onverkort van toepassing.

Artikel 3:3 Voorkeursvolgorde bij herplaatsing

1. De werkgever hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
   a. de ambtenaar blijft zijn eigen, ongewijzigde functie vervullen;
   b. de ambtenaar wordt ingepast in een passende bestaande functie binnen de gemeentelijke organisatie;
   c. de ambtenaar wordt ingepast in een geschikte bestaande functie binnen de gemeentelijke organisatie.

2. Herplaatsingbesluiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c worden genomen met inachtneming van de herplaatsingprocedure, zoals beschreven in hoofdstuk 4.

Dit artikel is van toepassing indien er sprake is van een algehele organisatiewijziging waarbij alle medewerkers of ook grote groepen van medewerkers zijn betrokken.

Artikel 3:4 Uitgangspunten herplaatsing

1. Bij het nemen van herplaatsingsbesluiten , wordt rekening gehouden met de geschiktheid van de ambtenaar voor een functie, zoals die blijkt uit opleidings- en ervaringsgegevens, competenties, personeelsgesprekken en geschiktheidtesten.
2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3:5 Belangstellingsregistratie

Voordat herplaatsingbesluiten als bedoeld in artikel 3:3, eerste lid onder b en c, worden genomen, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie functies kenbaar te maken.
Dit artikel is van toepassing indien er sprake is van een algehele organisatiewijziging waarbij alle medewerkers of ook grote groepen van medewerkers zijn betrokken.

Artikel 3:6 Geen passende of geschikte functie

Indien de werkgever er niet in slaagt een als boventallig verklaarde werknemer een passende dan wel geschikte functie aan te bieden en deze ambtenaar op het moment van boventalligverklaring een dienstverband heeft van 1 jaar of langer bij de gemeente Drimmelen, is het bepaalde in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d (voorzieningen bij werkloosheid) van de CAR-UWO volledig en onverminderd van toepassing.

Artikel 3:7 Salarisgarantie

De ambtenaar die op grond van dit hoofdstuk wordt ingepast in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie, behoudt recht op salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude functie. In die situatie wordt een garantietoelage toegekend overeenkomstig artikel 3:15 van de CAR/UWO Gemeente Drimmelen.

Artikel 3:8 Functiegebonden toelage

1. Voor de ambtenaar die op grond van dit hoofdstuk wordt ingepast in een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen, behoudens het bepaalde in artikel 3;16 van de CAR/UWO Gemeente Drimmelen, de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens salaris en salaristoelagen als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
   a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van zijn salaris;
   b. de ambtenaar deze toelagen zonder onderbreking van tenminste twee maanden gedurende ten minste drie jaren heeft genoten.

3. Deze compensatie vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 3:16 van de CAR/UWO Gemeente Drimmelen.

Hoofdstuk 4 Herplaatsingprocedure

Artikel 4:1 Herplaatsingcommissie

1. Het college van burgemeester en wethouders stelt bij een organisatiewijziging een herplaatsingcommissie in welke als volgt is samengesteld:

a. Een lid en een plv. lid op voordracht van de organisaties van overheidspersoneel te benoemen door de gemeente Drimmelen;
b. Een lid en een plv. lid op voordracht van het college van burgemeester en wethouders te benoemen door de gemeente Drimmelen;
c. Een lid, tevens voorzitter, voorgedragen door de onder a. en b. genoemde leden, niet zijnde de plv.leden. te benoemen door de gemeente Drimmelen.

De gemeentesecretaris wordt als adviseur, zonder stemrecht, toegevoegd aan de commissie. De voorzitter en de (plv) leden kunnen geen deel uitmaken van of werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van een van de bestuursorganen van de Gemeente Drimmelen.
De herplaatsingscommissie adviseert unaniem en moet haar werkwijze vastleggen in een reglement. Als secretaris van de herplaatsingscommissie, zonder stemrecht, treedt een medewerker van cluster personeel & organisatie op.
De vergaderingen van de herplaatsingcommissie zijn besloten en vinden alleen plaats als de herplaatsingcommissie voltallig is.

2. De herplaatsingcommissie heeft tot taak:
   a. Het college advies uit te brengen over de (beoogde) inpassing van de ambtenaar;
   b. Het (op hun verzoek) horen van ambtenaren over de inpassing;
   c. Het bewaken van de herplaatsingprocedures;
   d. Het zonodig geven van voorlichting bij de procedure en de voortgang van de herplaatsingen.

Artikel 4:2 Advies over herplaatsing

1. De herplaatsingcommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het college van burgemeester en wethouders over de inpassing van de betrokken ambtenaren.
2. Het college van burgemeester en wethouders informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de herplaatsingcommissie over zijn inpassing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem geen passende of geschikte functie aan te bieden. In dat geval is hoofdstuk 10d van de CAR/UWO Gemeente Drimmelen van toepassing.

Artikel 4:3 Bedenkingen tegen voorstel

1. Indien de ambtenaar bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie over zijn inpassing, respectievelijk tegen het advies van de commissie om hem geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan hij deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het college van burgemeester en wethouders.
2. De ambtenaar kan verzoeken om mondeling te worden gehoord door of mede door het college van burgemeester en wethouders dan wel de voorzitter of een lid ervan. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 4:4 Herplaatsingbesluiten

1. Het college van burgemeester en wethouders neemt het besluit tot inpassing van de betrokken ambtenaar. De ambtenaar wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

2 De ambtenaar voor wie in de herplaatsingprocedure geen passende of geschikte functie is gevonden, wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk van dit besluit in kennis gesteld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar zijn ingediend.

Artikel 4:5 Bezwaar en beroep

Ingevolge de Algemene Wet Bestuursrecht kan de ambtenaar die het niet eens is met het herplaatsingsbesluit, hiertegen bij het College van Burgemeester en Wethouders schriftelijk bezwaar aantekenen. De bepalingen hieromtrent opgenomen in de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB) zijn van toepassing.

Hoofdstuk 5 Privatisering en taakoverheveling

Artikel 5:1 Werkingssfeer hoofdstuk

Dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op privatisering en publiekrechtelijke taakoverhevelingen

Artikel 5:2 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om ervoor te zorgen dat de werkgelegenheid van de bij de privatisering of overheveling van taken betrokken ambtenaren behouden blijft.

2. De werkgever treedt met de betrokken privaatrechtelijke of publiekrechtelijke instantie in overleg over de overname van de ambtenaren van het desbetreffende organisatieonderdeel. Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 5:3 Geen overname ambtenaren door derden

Indien de werkgever er niet in slaagt om de ambtenaar onder te brengen bij de nieuwe werkgever is hoofdstuk 3 van dit sociaal statuut onverkort van toepassing.

Artikel 5:4 Sociaal plan

1. Als uit het overleg tussen de organisaties van overheidspersoneel naar voren komt dat de privatisering of taakoverheveling zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover aanvullende afspraken moeten worden gemaakt, wordt door de werkgever een sociaal plan opgesteld. Dit plan regelt de overplaatsingsprocedure (inclusief de ontslag- en aanstellingsprocedure van het over te plaatsen personeel) en bevat rechtspositionele bepalingen. Over dit sociaal plan moet overeenstemming worden bereikt met de organisaties van overheidspersoneel.
2. Er worden geen definitieve besluiten genomen ten aanzien van ambtenaren voordat er overeenstemming is over het sociaal plan.

Artikel 5:5 Rechtspositievergelijking

1. Indien de betrokken ambtenaren overgaan naar een privaatrechtelijke of een andere publiekrechtelijke werkgever waarvoor een afwijkende rechtspositieregeling of CAO geldt, maakt de werkgever een vergelijking tussen de arbeidsvoorwaardenpakketten die van toepassing zijn op de gemeentelijke werkgever en de nieuwe werkgever.
2. Indien uit de vergelijking blijkt dat het totaalpakket van arbeidsvoorwaarden (bestaande uit in ieder geval salaris, uitkeringen en toelagen,pensioen, vakantie, en werkloosheidsuitkering) bij de nieuwe werkgever minder is dan het totaalpakket bij de gemeentelijke werkgever, worden in het sociaal plan nadere afspraken gemaakt over afbouw, behoud of compensatie van aanspraken.
3. Het sociaal plan bevat in ieder geval de volgende garanties:
   a. netto-nettogarantie van het salaris en het salarisperspectief;
   b. ambtenaren die een vaste aanstelling hebben, krijgen bij de nieuwe werkgever een vaste aanstelling dan wel arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd;
   c. dienstjaren worden integraal overgenomen.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6:1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin de toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, zal het college van burgemeester en wethouders van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders.

Artikel 6:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: ‘Sociaal statuut Gemeente Drimmelen 2013’.

Artikel 6:3 Inwerktreding

1. Het Sociaal statuut Gemeente Drimmelen 2015 treedt in werking met ingang van 1 januari 2016, met dien verstande dat er eenmaal per drie jaar een evaluatie plaatsvindt over de toepassing van het statuut met de organisaties van overheidspersoneel. In afwijking van het vorenstaande zal de evaluatie van onderhavig Sociaal Statuut ook nog in 2016 plaatsvinden.
2. Het Sociaal Statuut Gemeente Drimmelen 2013 komt met ingang van 1 januari 2016 te vervallen.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 8 december 2015

drs. C. Smits
secretaris

drs. G.L.C.M. de Kok
burgemeester

met instemming van:

B.M. van Oers
bestuurder CNV Publieke Zaak

J.H. van den Broek
bestuurder ABVAKABO FNV

Toelichting concept Sociaal statuut Gemeente Drimmelen 2015
Organisatieverandering was in het verleden doorgaans een vrij statisch proces. Heden ten dage echter begint een andere visie op organisatieverandering de overhand te krijgen. Dit komt er op neer dat meer een kerngedachte is gaan leven dat moderne organisaties continu in beweging zijn. Een maatschappij die steeds sneller verandert. Veranderingen, waarop organisaties moeten inspelen en zich aanpassen. Organisatieverandering wordt een continu en vloeiend proces, waardoor er meer gesproken wordt van organisatie-ontwikkeling.

Bij een nieuwe visie op organisatieverandering hoort ook een nieuwe visie op het sociaal beleid bij organisatieverandering. Immers, continue organisatieontwikkeling vereist een andere aanpak. Had het sociaal beleid bij organisatieverandering in het verleden vaak uitsluitend het karakter van “oplossen van problemen” bij omvangrijke reorganisaties, tegenwoordig wordt daarnaast de nadruk gelegd op “voorkomen van problemen” door het creëren van mobiliteit. In een organisatie die continu in beweging is, zullen ambtenaren mee moeten bewegen. De organisatie schept door mobiliteit- en employability-bevorderend beleid een klimaat waarin beweging als “normaal” wordt ervaren. De aanstelling in algemene dienst van de gemeente zoals deze geldt vanaf 1 januari 2013 onderstreept dit nog eens. Een aanstelling in algemene dienst betekent dat een medewerker breed ingezet kan worden binnen de hele organisatie. Hoe en op welke wijze dit kan plaatsvinden is terug te vinden in de Regeling algemene dienst gemeente Drimmelen. Een eventuele organisatie-ontwikkeling zal hiermede aanzienlijk soepeler verlopen.

Omdat het sociaal beleid bij organisatieverandering verankerd is in het sociaal statuut, zal het sociaal statuut voorzover nodig aanvullend moeten zijn ingesteld, met andere woorden de nieuwe spelregels, waar werkgever en werknemer (en hun vertegenwoordigers) zich aan moeten houden wanneer zich een organisatiewijziging voordoet, zullen hierin moeten zijn opgenomen mits de spelregels niet zijn opgenomen in de CAR/UWO gemeente Drimmelen.
Het statuut bestaat derhalve aanvullend onder andere uit procedurele bepalingen, de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij al dan niet ingrijpende organisatiewijzigingen, mobiliteitsbevorderende bepalingen en eventuele afbouw, garantie of compensatie van arbeidsvoorwaarden. Vanwege de invoering van hoofdstuk 3 CAR/UWO gemeente Drimmelen per 1 januari 2016 is de redactie van het vigerend Sociaal Statuut overeenkomstig aangepast per laatstgenoemde datum.
Een helder sociaal statuut neemt onduidelijkheid en weerstand ten aanzien van organisatieverandering voor een deel weg, zodat alle betrokkenen zich kunnen concentreren op het verbeteren van de organisatie.

Uitgaande van een continue proces van organisatie-ontwikkeling, in de vorm van interne wijzigingen van taken of werkeenheden of in de vorm van het afstoten/privatiseren van taken is het op praktische gronden raadzaam één sociaal statuut te hanteren, dat kan worden beschouwd als een “moeder”- sociaal statuut.
Dit heeft een ruime werkingssfeer en beoogt daardoor een optimale rechtszekerheid te bieden voor het personeel.
Uiteraard bestaat altijd de mogelijkheid, dat in het kader van een organisatiewijziging tussen partijen wordt overeengekomen, dat een aanvulling van het sociaal statuut noodzakelijk is. Dit zal zeker het geval zijn bij privatisering/afstoten van taken, waarbij aan de hand van een pakketvergelijking garanties voor het personeel, dat overgaat in het aanvullend sociaal statuut moeten worden opgenomen. Hiervan zal zeker ook onderdeel uitmaken de tussen de gemeente en de particuliere ondernemer te sluiten overeenkomst, waarin afspraken worden gemaakt over de overname. Deze afspraken zullen niet alleen de rechtspositie betreffen van het over te nemen personeel, maar ook betrekking moeten hebben op zaken als werkgarantie.

Het sociaal statuut, mede gebaseerd op het model op het CvA-model bevat de nodige garanties of waarborgen zoals:
- Het uitgangspunt geen gedwongen ontslagen;
- salarisgarantie en salarisaanspraken;
- procedureregels met betrekking tot herplaatsing;
- bezwaar- en beroepsprocedure,
- uitbreiding op artikel 10d:11 waarbij paragraaf 5 van hoofdstuk 10d ook van toepassing wordt verklaard op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste één jaar heeft bij de gemeente Drimmelen.

Tegenover deze waarborgen staan ook verplichtingen voor de ambtenaar. In de loop der jaren is immers een verandering in de benadering van de gevolgen van reorganisaties opgetreden, in die zin, dat er sprake is van een **tweezijdige** verantwoordelijkheid. Deze verantwoordelijkheid houdt in, dat ook bij medewerkers de verplichting ligt mee te denken en mee te werken aan het vinden van verantwoorde oplossingen. Hierbij moet met name de verplichting tot aanvaarding van een passende functie dan wel

de bereidheid om een geschikte functie te vervullen, alsmede een pro-actieve houding ten opzichte van mobiliteit en doorstroom in de organisatie. Het nieuwe hoofdstuk 10d van de CAR Gemeente Drimmelen, inclusief de toelichting hierop, is onverkort gekoppeld aan dit sociaal statuut.